

Title	新人看護師の職場適応への支援 えとなるもの (Abstract_要旨)	困難を乗り越える支
Author(s)	中嶋, 文子	
Citation	Kyoto University (京都大学)	
Issue Date	2017-01-23	
URL	http://hdl.handle.net/2433/218021	
Right		
Type	Thesis or Dissertation	
Textversion	ETD	

京都大学	博士（人間・環境学）	氏名	中嶋 文子
論文題目	新人看護師の職場適応への支援 ―困難を乗り越える支えとなるもの―		
(論文内容の要旨)			
<p>医療の高度化によって、看護師の仕事は多様化し、同時に複数の煩雑な業務を遂行することが求められるようになり、看護職のストレスは一層高まっている。</p> <p>看護師の職業ストレス蓄積が引き起こすバーンアウト（燃え尽き症候群）は、離職につながるだけでなく、安全で質の高いケアの提供ができなくなる危険性を孕んでいる。バーンアウト予防のためには、職場環境改善やストレス軽減などの対策が取り入れられてきたが、看護業務の厳しさや慢性的な人員不足などは未だ改善されない状況が続いている。したがって、職場環境は改善できず、刻々と高度化・多様化する看護業務においては、従来のバーンアウト予防研究だけでは限界があり、看護師個人が持つストレス対処能力の向上を図る視点も必要である。</p> <p>本論文は、全6章で構成されており、看護師のストレス対処能力の中核と考えられるSense of Coherence（以下SOC）に着目し、新人看護師の支援方法の開発に取り組んできた過程が、各章において順を追って詳しく説明されている。</p> <p>第1章では、日本の新人看護師をめぐる現状と課題を整理し、新人看護師の職場適応を促すために、SOCに着目する根拠を述べている。第2章では、看護師のバーンアウトとSOCに関する先行研究を概観し、本論文で扱われているストレスおよびバーンアウトとSOCとの間の関係を示す概念の枠組みや、それぞれの概念の測定尺度を説明している。</p> <p>第3章から第4章は、実証研究の報告である。第3章では、新人看護師のストレス、SOC、バーンアウトの状況に関する3年間の縦断調査による量的研究の結果を報告している。調査は近畿地区の125病院の新人看護師1,565名を追跡対象とし、長期間の縦断的調査によって、看護師のストレスやSOC、バーンアウトの変化とそれぞれの間の関係を分析している。その結果、就職後3ヶ月の職業性ストレス、バーンアウトともに上昇する時期に、SOCも有意に低下し、また入職時の職業性ストレスの低さや、SOCの高さがバーンアウトの離人化の抑制に影響を及ぼしていることが明らかになった。そして、新人時代が過ぎても3年間にわたり、ストレスが高い状態が続き、予測に反してストレス対処能力も低下した。厳しい心理状態だけあってバーンアウトも進んでいたが、時間とともにSOCの把握可能感は上昇し、自己成就感も高まっていた。以上より、短期的には、入職直後の危機を乗り越え、長期的には、SOC全体を引き上げることで、バーンアウト傾向の改善が期待できることが示唆された。</p>			

第4章では看護師の職場適応に関するインタビューによる質的研究の方法と結果を述べている。早期離職後に職場を変えて看護師として従事している看護師3名へのインタビューでは、離職に至った要因と、新しい職場に適応できた要因が探られた。その結果、個性に合った職場配置と肯定的な教育体制が、適応を促すことが明らかとなった。

さらに、5年目の看護師11名へのインタビューでは、就職してからのストレス体験や成功例としてのストレス緩和法が問われた。その結果、周囲の人的資源や看護職のやりがい気付くことが看護師を続ける助けとなり、職場の対人関係の改善や帰属意識が、看護師の自己成就感と職場適応に貢献していたことが明らかとなった。

第5章では、以上の量的研究と質的研究の結果を基に、職場適応を支援するために、SOCを高める教育プログラムを提案している。新人看護師の卒後研修ガイドラインに沿って、多くの病院は就職後1年間、組織的な新人教育プログラムを展開しているため、集合研修の機会も多い。その新人看護師研修プログラムの一部に、ストレス対処能力を高める介入を取り入れ、継続的に支援することを提案している。具体的には、新人看護師が経験する日々の業務をSOCの構成要素「把握可能感」「処理可能感」「有意味感」に当てはめて振り返ってもらい、実践の中にある看護の意味を少しずつ見出すことで、看護師としての成長を感じてもらうように促す。そして、グループワークを中心とした研修では、新人看護師同士がお互いの経験や感情を共有して、ピアサポートを高める。

また同時に、先輩看護師の経験をストレスに対処する参考資料の一つとして位置づけ、ファシリテーターとして支援に加わってもらう。教育プログラムは、就職時、就職後3ヶ月、就職後6ヶ月、就職後12ヶ月の合計4回、1年間継続して実施することで、SOCの低下やバーンアウト進行の予防を図るものであり、現に試みている状況であるが、経過観察中であるため、本論文にはその結果までは含まれていない。

(論文審査の結果の要旨)

看護師の仕事には様々なストレス因子があり、慢性的なストレスによるバーンアウト（燃え尽き症候群）が問題視されて久しい。1980年代から、看護師のストレスとバーンアウトに関する研究が盛んに行われてきた。中でも新人看護師は、職場に適応するまでの間にリアリティショックというストレスが高いとされ、バーンアウト状態に陥り易いことが報告されている。しかし、看護師のバーンアウトを解決する画期的な手段は、未だ見出されていない。

本研究の独自性は、看護師を取り巻くストレスの環境的要因を軽減することに限界があることを前提に、個人のストレス対処能力（SOC）を高めることによって、バーンアウトを回避しようとする視点にある。つまり、看護師が現在のような厳しい労働環境に置かれても、SOCを高めることができれば乗り越えていける部分があることが期待できる。そこで、「看護師のSOCはバーンアウトの進行を抑制するであろう」ことを仮説として、ストレス状況、SOC、バーンアウトを3年間にわたり縦断的に測定し、それぞれの関係を明らかにしたことは高く評価できる。近年、SOCが注目され、看護師のSOCに関する報告が見られるようになったが、3年間にわたる長期間の縦断調査はこれまで無く、しかも、1,500名を超える看護師を対象とした大規模調査は世界で初めての試みとなった。これだけ充実した調査期間と対象者数のデータにより、新人看護師の心理的特性の時系列的変化を、ある程度は一般化することができたといえよう。そしてこの研究は、日本のみならず、世界の看護研究でも大きな意味を持つと確信できる。

これまでも、就職3か月後の看護師のストレスが高いことや、疲労がピークに達している様子は臨床現場でも広く見受けられていたが、本研究では、新人看護師にとって就職直後は危機的な時期であるという実態が統計学的に示された。また、職業性ストレスのうち、バーンアウトに関連していたのは入職時のストレスのみであり、長期的にはストレスの大きさや変化はバーンアウトに影響していなかったことも新たな発見であった。つまり、看護職を続ける中でストレスは時間とともに増大するが、特定のストレスの増大がバーンアウトを進行させているのではない、ということが明らかとなったのである。これは、看護師のストレスが当初から高いことを前提として、ストレスに対処する力を高めることの必要性を裏付けた結果と言えよう。

就職直後のSOCについて言えば、入職時にSOCの処理可能感や有意味感が高いことは、バーンアウトの一種である離人化を抑え、把握可能感が高いことは自己成就感を高めていたことが明らかになった。さらに、3年間を通じて総SOCが低下する傾向にあったにもかかわらず、把握可能感は上昇していたことから、低下していく処理可能感や有意味感を高めることによって、バーンアウト予防を期待できる。この大規模調査の結果により、SOCを高める介入方法の開発の意義と介入のタイミングの重要性が明らかになった。

本研究では、以上の統計学的研究結果を基に、さらに2つの質的研究を行い、SOCを高める介入方法の検討が行われた。まず、離職経験者へのインタビューによって、離職の要因と看護師継続の要因が探られた。これまでに、現職の看護師を対象とした離職要因調査は多く行われているが、実際に早期離職経験のある看護師へのインタビューは例を見ない。対象は3例に留まり、一般化できないものの、離職経験者の貴重な語りから、離職の要因として自己否定型の教育や環境要因が挙げられただけでなく、個性に合った職場選択の重要性が明らかとなった。このことは、基礎教育での就職支援における「まず初めは急性期病棟で腕を磨く」というステレオタイプから脱し、個々の適性を見極めた就職支援をしていく必要性を示唆している。そして、看護師を目指す強い信念が、看護師を継続する要因となることが明らかとなったことから、こうした強みを維持する働きかけの必要性も示されたと思われる。

次いで、看護師への適応の成功例として、5年目の看護師11名を対象に、新人時代のストレス体験やストレス対処法など、職場に適応する過程に関する質的調査を行った。その結果、新人看護師にとっては、リアリティショックや職場の人間関係だけでなく、社会人としての生活そのものがストレスであり、そうしたストレスへの対処法は、生理的欲求の充足と人的資源の活用によって、自己成就を実感しながら職場に適応していくことであるということが明らかとなった。これは、ストレスが高い中でも自己成就感が高まっていく量的研究の結果と一致しており、看護師の職場適応を促すためには、自らの成長を実感させる支援が必要であることを示唆したと言えよう。

以上の結果を基に開発された職員教育プログラムは臨床に広く応用でき、低コストで新人看護師のSOCを高めることができることも、本研究の成果の一つである。

以上のように、本学位申請論文は、世界的にも珍しい規模の調査で、看護師のバーンアウト要因を統計的に示唆しただけではなく、バーンアウト予防の具体的な対策も提案していることから、現場に応用できる基礎研究として大きな意義を有しており、高く評価できる。よって、本論文は博士（人間・環境学）の学位論文として価値あるものと認める。また平成28年10月27日、論文内容とそれに関連した事項について試問を行った結果、合格と認めた。

要旨公表可能日： 年 月 日以降